

Commissie voor Sociale Zaken,
Werk en Pensioenen

Commission des Affaires sociales,
de l'Emploi et des Pensions

van

du

DINSDAG 21 OKTOBER 2025

MARDI 21 OCTOBRE 2025

Namiddag

Après-midi

Le développement des questions commence à 15 h 22. La réunion est présidée par M. Denis Ducarme. De behandeling van de vragen vangt aan om 15.22 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Denis Ducarme.

Les textes figurant en italique dans le Compte rendu intégral n'ont pas été prononcés et sont la reproduction exacte des textes déposés par les auteurs.

De teksten die cursief zijn opgenomen in het Integraal Verslag werden niet uitgesproken en steunen uitsluitend op de tekst die de spreker heeft ingediend.

Le **président**: Le cabinet me demande de vous indiquer que si vous souhaitez transformer votre question en question écrite, vous pourrez disposer de la réponse tout de suite. Cette proposition vous est faite compte tenu de la nécessité pour le ministre de rejoindre le kern à 16 h.

01 Actualiteitsdebat over de Europese richtlijn inzake loontransparantie en toegevoegde vragen van

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De uitvoering van de richtlijn betreffende loontransparantie" (56008091C)
- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De gelijke beloning van vrouwen en mannen" (56008142C)
- Anne Pirson aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De voortgang van het BE-MAGIC-project" (56008333C)
- Axel Ronse aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De stavaza met betrekking tot de omzetting van de richtlijn inzake loontransparantie" (56008501C)
- Sophie Thémont aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie" (56009365C)
- Jeroen Van Lysebettens aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De loontransparantierichtlijn" (56009572C)
- Sarah Schlitz aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De omzetting van de Europese richtlijn inzake loontransparantie" (56009585C)

01 Débat d'actualité sur la directive européenne sur la transparence des salaires et questions jointes de

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La mise en oeuvre de la directive relative à la transparence des rémunérations" (56008091C)
- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'égalité salariale entre les femmes et les hommes" (56008142C)
- Anne Pirson à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'état d'avancement du projet BE-MAGIC" (56008333C)
- Axel Ronse à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "L'état d'avancement de la transposition de la directive relative à la transparence des rémunérations" (56008501C)
- Sophie Thémont à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires" (56009365C)
- Jeroen Van Lysebettens à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La directive sur la transparence salariale" (56009572C)
- Sarah Schlitz à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires" (56009585C)

01.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, vrouwen moesten tot 14 maart 2025 werken om evenveel te verdienen als wat mannen in 2024 hebben verdiend. Dat is alom bekend. Het principe

'gelijk loon voor gelijk werk' is verankerd in Belgische en Europese regelgeving. Discriminatie op basis van geslacht is verboden, maar toch blijft de loonkloof hardnekkig bestaan. Die kloof bedraagt gemiddeld 20 % en is groter in de privésector dan in de openbare sector. Bij arbeiders loopt het verschil zelfs op tot meer dan 40 % op jaarbasis, wat meer is dan bij bedienden. Ook bij kleinere ondernemingen bedraagt de loonkloof meer dan 20 %.

Op 10 mei 2023 gaf het Europees Parlement groen licht voor de richtlijn inzake loontransparantie. Die richtlijn moet uiterlijk tegen 7 juni worden omgezet in nationale wetgeving. Ze bevat bepalingen over transparantie bij vacatures, het recht op informatie voor werknemers, verplichte rapportering door ondernemingen en sancties bij loondiscriminatie.

In de Nationale Arbeidsraad wordt momenteel gewerkt aan een inventaris van bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten om die omzetting voor te bereiden.

Mijnheer de minister, hoever staat de voorbereiding en de uitvoering van de Europese richtlijn inzake loontransparantie? Hoe zult u ervoor zorgen dat de omzetting van die richtlijn daadwerkelijk leidt tot een versterking van de Belgische loonkloofwet van 2012, met meer controle, sancties en transparantie, in plaats van een louter administratieve oefening zonder meerwaarde? Zal de richtlijn ook gelden voor overheidsdiensten, waar de loonkloof kleiner maar nog steeds aanwezig is? Zult u inzetten op flankerende maatregelen, zoals begeleiding en ondersteuning van ondernemingen bij de implementatie van de rapportageverplichtingen?

01.02 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, la discrimination salariale entre les hommes et les femmes reste une réalité criante en Belgique. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Malgré des décennies de mobilisation, l'écart de rémunération persiste. Cet écart contribue directement aux inégalités entre les femmes et les hommes, à la précarité accrue de nombreuses femmes, et constitue une atteinte flagrante au principe fondamental d'égalité entre les sexes inscrit dans notre Constitution et dans le droit européen.

À cet égard, la directive européenne du 10 mai 2023 représente une avancée essentielle. Elle renforce l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, en instaurant notamment des obligations de transparence salariale et en imposant aux États membres de développer des outils d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre. La date butoir de la transposition est fixée au 7 juin 2026, ce qui implique dès à présent un travail soutenu au niveau national.

La Commission européenne a d'ailleurs mis à disposition des fonds via le programme Citoyens, Égalité, Droits et Valeurs (CERV) pour accompagner ce processus. La Belgique a été retenue avec le projet BE-MAGIC porté par votre ministère. L'objectif, c'est non seulement d'assurer une transposition correcte de la directive dans notre droit, mais aussi de soutenir les partenaires sociaux dans la concertation sectorielle en leur offrant des outils adaptés.

Monsieur le ministre, où en est concrètement le projet BE-MAGIC? Quelles étapes ont-elles déjà été franchies et quelles actions sont-elles prévues dans les prochains mois pour outiller efficacement les partenaires sociaux et les commissions paritaires? Pouvez-vous indiquer à la Chambre à quel horizon vous envisagez de déposer un projet de loi de transposition de la directive pour garantir que la Belgique respecte les délais européens et pour qu'elle donne un signal fort en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes?

01.03 Axel Ronse (N-VA): Binnen de Europese Commissie heeft er naar mijn mening iemand aandelen in de papier- en kartonsector. Telkens wanneer een richtlijn wordt gepubliceerd, resulteert dat immers werkelijk in een diarree aan rapporteringsverplichtingen. Er is dus een stroom van papier, papier en nog eens papier, ondanks de *European sustainability goals*.

Nu is er ook de wet op de loontransparantie. Evident is dat een nobel doel, maar hoe ziet die richtlijn eruit? Grote bedrijven moeten verplicht rapporteren. Bedrijven met meer dan honderd werknemers moeten vanaf 2031 ook verplicht rapporteren. Als ze boven 5 % uitkomen, moeten ze een schriftelijk actieplan voorleggen. Nochtans is China ons op dit moment economisch volledig uit de markt aan het concurreren. Terwijl men in de Verenigde Staten steeds meer overheidssteun verleent, legt Europa ons bijkomende papieren verplichtingen op.

Het ergste is dat België op Europees niveau de beste leerling van de klas is. Wij dreigen door de richtlijn opnieuw te worden versmacht.

Ik heb daarover al een aantal schriftelijke vragen gesteld. Ik lig er net als veel bedrijven echt van wakker. Geen enkel bedrijf weigert te werken aan loontransparantie, maar ze walgen en braken allemaal van al die papieren verplichtingen.

Mijnheer de minister, bestaat er op de een of andere manier een mogelijkheid om die richtlijn minimalistisch uit te voeren, zodat ze vooral haar doel dient en niet de papierindustrie?

Ziet u het zitten om samen met de eerste minister naar Europa te stappen om aan te geven dat het gedaan moet zijn met al dat gezever en dat Europa eindelijk moet beginnen in te zien dat de auto-industrie het moeilijk heeft en dat we nood hebben aan deregulering in plaats van aan versmachtende regulering?

01.04 **Sophie Thémont** (PS): *Monsieur le ministre, le 10 mai 2023, le Parlement européen a adopté la directive 2023/970 visant à renforcer la transparence salariale et à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les États membres, dont la Belgique, ont jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer ce texte dans leur droit national.*

Plus de deux ans plus tard, force est de constater que la Belgique accuse un retard. En effet, aucune nouvelle mesure législative n'a encore été adoptée au niveau fédéral, contrairement à la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui a déjà transposé la directive et impose depuis janvier 2025 des obligations aux employeurs et établissements d'enseignement sous sa juridiction.

Monsieur le ministre, pouvez-vous indiquer clairement où en est le processus de transposition de cette directive? Quel est votre calendrier d'ici l'échéance? Enfin, pouvez-vous garantir que le gouvernement respectera l'échéance européenne de juin 2026?

Le **président**: M. Jeroen Van Lysebettens est absent.

01.05 **Sarah Schlitz** (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, ma question vise à vous demander où vous en êtes dans la transposition de la directive relative à la transparence des salaires, qui constitue, en réalité, un levier essentiel pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Vous avez jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer cette directive dans le droit national. J'aimerais donc savoir où en est le travail, et à quel moment un projet de loi pourrait arriver sur la table.

Par ailleurs, étant donné qu'il me reste un peu de temps, j'aimerais rappeler à M. Ronse que les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ne font rire personne et certainement pas les femmes. Si les employeurs rémunéraient de manière équitable, et offraient des temps de travail identiques aux hommes et aux femmes, nous n'aurions pas à produire tout ce travail de paperasserie au niveau européen, ni à procéder ensuite à sa transposition au niveau national.

Si la transparence salariale était d'office de mise, et si les employeurs transmettaient automatiquement – ou à la demande – les salaires pratiqués dans l'entreprise, avec tous les avantages qui les accompagnent, il ne serait pas nécessaire de mettre en place des directives et des transpositions.

Ne vous trompez pas de combat, monsieur Ronse: l'écart salarial a pour conséquence que des femmes ne sont pas rémunérées correctement pour le travail qu'elles fournissent, et que si elles étaient des hommes, elles seraient mieux rémunérées, ce qui est profondément injuste. J'imagine que vous partagez ce constat.

Par ailleurs, c'est aussi un manque à gagner pour la sécurité sociale. Car si les femmes gagnaient autant que les hommes pour le travail qu'elles exercent, elles disposeraient automatiquement de davantage de pouvoir d'achat, ce qui leur permettrait de consommer, de faire tourner l'économie, mais aussi de contribuer davantage aux cotisations sociales, aux pensions, aux soins de santé, etc.

Nous avons tous à gagner à tendre vers plus d'égalité. Si la Belgique est exemplaire, cela ne signifie pas que l'écart salarial a disparu. Il faut continuer à être le meilleur élève en la matière.

01.06 Minister **David Clarinval**: Mijnheer de voorzitter, de Europese richtlijn inzake loontransparantie wil het principe 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk' versterken en het gebrek aan informatie en transparantie over de verloning als een van de hoofdoorzaken van de loonkloof en loondiscriminatie via zeer gerichte maatregelen aanpakken. Die richtlijn moet inderdaad tegen 7 juni 2026 in het Belgisch recht worden omgezet.

De Europese richtlijn inzake loontransparantie lijkt duidelijk in haar doelstelling om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verkleinen, maar dat is in de praktijk desalniettemin zeer complex.

Het principe van gelijk loon voor gelijk werk is niet nieuw in België, maar het klopt dat de richtlijn voorziet in bepalingen en maatregelen inzake transparantie, zowel op individueel als op collectief niveau, die verder gaan dan wat momenteel in het Belgisch recht is opgenomen. De omzetting van de richtlijn in het Belgisch recht is dus een zware en ingewikkelde opdracht.

In dat kader onderzoeken de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, die samen copiloot zijn voor de omzetting, evenals de RSZ, de mogelijkheden om hulpmiddelen ter beschikking te stellen van de ondernemingen en om hun de mogelijkheid te bieden om gebruik te maken van automatische overdrachten van de loongegevens die in de administratieve databanken beschikbaar zijn.

Momenteel onderhandelen de sociale partners over dat dossier binnen de Nationale Arbeidsraad, met het oog op een omzetting, in eerste instantie, in een collectieve arbeidsovereenkomst, althans voor de privésector. De bevoegde administraties ondersteunen de sociale partners daarbij door hun technische kennis en hun gegevens ter beschikking te stellen.

Je suis également convaincu qu'en regroupant les connaissances et les expériences des différents acteurs mentionnés précédemment, nous parviendrons à mettre en œuvre une solution viable et soutenue, ceci dans le but de réduire l'écart salarial et la discrimination salariale entre les hommes et les femmes. Je ne suis toutefois pas encore en mesure de fournir de détails concrets à ce sujet. Je tiens également à vous confirmer que la directive s'applique aussi au secteur public. Elle doit être transposée dans la réglementation fédérale et régionale par les autorités compétentes en la matière. Je ne m'exprimerai toutefois pas davantage sur cette partie, car cela ne relève pas de ma compétence, mais de celle de ma collègue Mme Matz. Comme vous le savez, je ne suis compétent que pour ce qui concerne le secteur privé.

Pour conclure, je peux également vous informer que, dans le cadre des travaux de transposition, une attention particulière est accordée aux pistes qui aideront au maximum les employeurs à remplir leurs nouvelles obligations et qui allégeront leurs charges administratives. Car en effet, comme M. Ronse l'a dit, le mieux est l'ennemi du bien et parfois, des surcharges administratives peuvent être contre-productives.

En réponse à la question de Mme Pirson sur BE-MAGIC, ce projet ne se concentre pas sur la transposition de la directive elle-même, mais il vient la compléter. Le projet BE-MAGIC vise principalement à soutenir les partenaires sociaux dans le cadre des concertations sectorielles sur les structures de rémunération, en mettant à leur disposition des outils pour des systèmes neutres en matière de genre – pour la classification et la valorisation des fonctions – et en élaborant des lignes directrices sur la manière dont les aspects de salaire égal à travail égal et de transparence peuvent être protégés et transposés dans les conventions collectives sectorielles. Le projet est divisé en plusieurs volets et s'étend sur une période de deux ans. Après une première journée d'études, l'analyse juridique préparatoire a entre-temps été terminée dans ce cadre. Dans le troisième volet du projet, qui est actuellement en cours de réalisation, les systèmes sectoriels existants de classification et d'évaluation, ainsi que d'autres avantages salariaux, sont cartographiés dans une perspective de transparence salariale neutre du point de vue du genre.

Voilà, monsieur le président, les réponses aux différentes questions en l'état actuel des choses.

Le **président**: Je vous remercie, monsieur le ministre.

01.07 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord.

Mijnheer Ronse, ik vind dat u in de Efteling kunt gaan staan, naast Holle Bolle Gijs: "Papier hier!" Uiteraard moeten we er altijd over waken dat het administratief eenvoudig blijft voor de bedrijven, maar de oorzaak van de Europese richtlijn is dat er te weinig verbetering was. Na al die jaren is er nog altijd geen gelijk loon, zelfs niet voor gelijk of gelijkwaardig werk.

In die zin steun ik dat dus volledig. Er moet een tandje bijgestoken worden, want het heeft een impact op de gehele loopbaan van vrouwen, ook op hun pensioen. Die tijd zijn we toch al lang voorbij? Naar mijn mening had die nooit mogen bestaan. Gelijk loon voor gelijk werk is iets dat we moeten afdwingen.

Mijnheer de minister, ik kijk uit naar de cao die daarover hopelijk zal worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Ik denk dat de sociale partners het best geplaatst zijn om ervoor te zorgen dat dat principe wordt afgedwongen en om te kijken naar de administratieve mogelijkheden voor ondernemingen.

01.08 Anne Pirson (Les Engagés): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses.

L'égalité salariale ne se décrète pas, elle se construit pas à pas, avec des outils concrets et une vraie volonté politique. Pour Les Engagés, le projet BE-MAGIC va dans la bonne direction, à savoir celle d'une transparence accrue et d'un accompagnement réel des partenaires sociaux, pour corriger les écarts de rémunération. Nous soutenons pleinement cette démarche, car elle traduit en actes le principe d'égalité qui figure dans notre Constitution et dans le droit européen. Je vous remercie, monsieur le ministre, pour votre engagement à faire avancer cette cause que le groupe Les Engagés juge essentielle.

01.09 Axel Ronse (N-VA): Het project BE-MAGIC heeft zijn naam niet gestolen. BE-MAGIC, abracadabra, Europa komt en lost alle problemen op met een toverstokje. Het toverstokje is een richtlijn voor alles, binnenkort over het soort ondergoed dat we moeten dragen. Alles wordt geregeld via Europese richtlijnen, die de lidstaten vervolgens mogen omzetten.

Het is tijd om daarmee te stoppen. Onze industrie heeft zuurstof nodig. Stop met het pesten van onze ondernemingen. Evident ben ik voor gelijk loon voor dames, absoluut. Laat dat evenwel niet opnieuw gepaard gaan met eindeloze rapporteringen en een diarree aan actieplannen. Neem dat element gewoon op in de sociale balans of in de eindrapportering, in bestaande documenten, maar voer toch alstublieft geen nieuwe paperasserij in. Collega's, het doel wordt volledig gemist. Volledig!

Mijnheer de minister, ik vraag u dan ook om te waken over een minimalistische – hyperminimalistische – invulling van die richtlijn. Liever gisteren dan vandaag zie ik u met eerste minister De Wever in Europa op tafel slaan, omdat het gedaan moet zijn met die abracadabra. Europa moet onze industrie zuurstof geven en bevrijden van al die onzinnige en dwaze regels, die enkel de belangen van talloze consultants dienen. Tot daar mijn bescheiden inbreng.

01.10 Sophie Thémont (PS): Monsieur le ministre, je vois que c'est sympa chez vous, dans le gouvernement. Je suis désolée, monsieur Ronse, deux ans après l'adoption d'une directive européenne, vous avouerez quand même que le fédéral est un petit peu à la traîne.

Nous parlons ici d'un outil essentiel de justice et d'égalité réelle, qui permet aux femmes de faire valoir leurs droits. Chaque jour de retard est un jour où le gouvernement cautionne ces inégalités. C'est inacceptable. Alors pourquoi attendre et traîner autant?

Ce gouvernement, doit essayer de reléguer l'écart salarial entre les femmes et les hommes au second plan. Les femmes de ce pays attendent aujourd'hui des actes, monsieur Ronse, des actes concrets.

01.11 Sarah Schlitz (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses.

J'entends qu'un travail est en cours. Il n'y a quand même pas encore beaucoup d'éléments concrets par rapport à la transposition. Je vous invite à avancer afin d'arriver dans les temps, et de ne pas vous retrouver parmi les moins bons élèves de la classe européenne en étant les derniers à transposer cette directive, voire à ne pas la transposer dans les délais requis, et donc à vous voir imposer des astreintes.

D'autre part, monsieur Ronse, croyez-vous que cela nous fait rire? Croyez-vous que cela fait rire les

employées de gagner moins d'argent que leurs collègues ou d'avoir moins d'avantages que leurs collègues? Cela ne fait rire personne.

À un moment, il y a deux options. Soit les employeurs se responsabilisent tout seuls, mais visiblement ce n'est pas le cas. Nous sommes obligées, nous, les femmes, les associations, de nous organiser pour faire voter des directives comme celle-là.

Monsieur le ministre, vous devez aller au kern. Vous pouvez ranger vos affaires pendant que je parle, il n'y a pas de souci. C'est une invitation. Il n'y a pas de problème.

01.12 **David Clarinval**, ministre: (...)

01.13 **Sarah Schlitz** (Ecolo-Groen): Tout à fait. Je dis que nous sommes le meilleur élève de l'Europe. Cela ne veut pas dire que nous sommes parfaits; et surtout, nous allons essayer de ne pas nous retrouver dans le fond de la classe.

D'autre part, il y a deux options. Comme je le disais, soit les entreprises se responsabilisent toutes seules – la main invisible – et elles se disent: "C'est super l'égalité, il n'y a même pas besoin que l'État s'en occupe, et nous allons faire nous-mêmes l'égalité salariale. Pensons aussi aux promotions égales, au fait qu'il y ait autant d'hommes que de femmes dans les comités de direction, etc." La diversité dans les comités de direction est par ailleurs très bonne pour la compétitivité des entreprises!

Ou alors, vous pouvez mettre en place, en tant qu'État, les conditions pour davantage d'égalité, à savoir des congés de paternité et de maternité égaux, des places en crèche, le fait de lutter contre les discriminations envers les femmes sur le marché du travail. Vous pouvez mettre toutes ces politiques en place pour faire en sorte que ce ne soient pas les entreprises qui doivent se soumettre à ces obligations. Des alternatives, il en existe, mais je ne vois pas votre gouvernement y travailler en ce moment. Je pense donc que les propos que vous tenez ici sont assez malvenus, monsieur Ronse.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Le président: Merci.

Nous sommes obligés d'interrompre les travaux. Nous tâcherons de reprogrammer rapidement avec le ministre la suite des réponses aux questions. Sinon, comme je l'ai dit tout à l'heure, ceux qui souhaitent avoir une réponse tout de suite peuvent venir ici pour signaler dès maintenant les questions qu'ils veulent transformer en questions écrites.

La réunion publique de commission est levée à 15 h 45 .

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 15.45 uur.